

## PARECER N.º 201/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 556 – FH/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 23.06.2014, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, dirigido à sua entidade empregadora, datado de 22.05.2014, a trabalhadora refere o seguinte:
  - 1.2.1. “A trabalhadora tem uma filha com 11 anos de idade, portadora de doença crónica, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação”;
  - 1.2.2. “O meu marido não beneficia de idêntico regime de horário flexível, estando ausente com frequência, já que é motorista de longo curso”;

- 1.2.3.** “A trabalhadora não tem disponibilidade para prestar trabalho fora do período das 07,00 às 15,00 horas, de segunda a sexta-feira”;
- 1.2.4.** “A trabalhadora não tem ninguém que possa prestar assistência à sua filha, que exige cuidados e vigilância permanente”;
- 1.3.** A entidade empregadora comunica à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do C. do Trabalho com base nos fundamentos seguintes:
- 1.3.1.** “Efetivamente, cumpre, desde logo, afirmar que a fixação do horário de trabalho e a organização dos tempos do trabalho integram-se nos poderes da entidade patronal, que os pode alterar unilateralmente, salvo nos casos excecionais previstos na lei, o que manifestamente não é o seu caso”.
- 1.3.2.** “Não aceitamos os pressupostos de facto e de direito em que assenta a sua pretensão e refutamos na íntegra a veracidade do que refere, impugnando ainda os documentos que junta e que não têm a virtualidade e a aptidão probatórias que lhes pretende atribuir”.
- 1.3.3.** “Como já referimos em comunicação anterior, o alegado circunstancialismo que (só agora e a propósito deste incidente que insiste em suscitar) refere nunca antes nos tinha sido dado a conhecer, independentemente de o não considerarmos apto a sustentar o pedido que nos formulou”.
- 1.3.4.** “E nunca nos comunicou esse circunstancialismo, porque o mesmo não passa de um falso pretexto para se furtar ao cumprimento do horário que



lhe foi atribuído, em suma para se furtar ao cumprimento das suas obrigações laborais”.

- 1.3.5.** “E tanto é assim que o pedido é formulado de forma claramente extemporânea (como solução de recurso para não cumprir as instruções superiores que lhe foram transmitidas), sem respeitar o prazo de antecedência mínima de 30 dias que o art.º 57.º do Código do Trabalho obriga a respeitar”.
- 1.3.6.** “Foi formulado de forma extemporânea, porque não consubstancia qualquer pretensão verdadeira e assente em pressupostos verdadeiros, mas uma forma de contornar as diretrizes da sua entidade patronal”.
- 1.3.7.** “Acresce que o pedido que formula não respeita os requisitos de forma para que possa sequer ser apreciado, pois não indica o prazo previsto, conforme obriga a alínea a) do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.8.** “Aliás, se hipoteticamente aceitássemos como verdadeiro o enquadramento que apresenta (o que não aceitamos, repete-se), sempre se terá de concluir pela total impossibilidade da sua parte em trabalhar, pois alguém tem de levar sua filha à escola e alguém tem de estar sempre disponível para as eventuais crises que diz surgirem”.
- 1.3.9.** “Não deixa de ser sintomático e esclarecedor que nunca tenha tido de se ausentar ou de não comparecer ao trabalho por motivo das crises que agora invoca para a obtenção do benefício do horário flexível”.

- 1.3.10.** “Por outro lado, importa reter que não fez acompanhar do seu pedido da declaração prevista na alínea b) do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.11.** “Por último, e ainda quanto aos requisitos de forma (que manifestamente não foram cumpridos), impõe-se dizer que não estão preenchidos os requisitos a que o n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho subordina a apresentação de pedido de concessão de horário flexível, o que, só por si, já constitui fundamento bastante para o seu indeferimento”.
- 1.3.12.** “Não obstante, ainda se dirá o seguinte (que já é do seu conhecimento e que nos limitamos a relembrar-lhe)”:
- 1.3.12.1.** “A empresa decidiu extinguir o turno da noite e alterar os horários de funcionamento da vidragem, que passa a laborar numa escala que garante à empresa o funcionamento do forno contínuo durante toda a semana”.
- 1.3.12.2.** “Aquando dessa decisão, a empresa teve de converter o grupo A (integrado também por si) num turno das 07h00-15h00, de segunda a sexta, mas com obrigatoriedade de feriados”.
- 1.3.12.3.** “Todavia, foi a empresa confrontada com a sua recusa relativamente a trabalhar nos feriados, o que, numa manifestação excecional de tolerância e de paciência, nos levou a refazer o grupo inicialmente previsto e a colocar nele outra funcionária no seu lugar”.

- 1.3.12.4.** “A sua categoria profissional é vidradora de 1ª, tendo de exercer funções na vidragem”.
- 1.3.12.5.** “Ora, face à necessidade imperiosa de manter o funcionamento contínuo do forno de cozedura de vidro, não tem a nossa empresa qualquer hipótese de a colocar noutra hora, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadoras (com o inerente e injustificável custo adicional) para fazer aquilo que lhe compete a si, tanto mais que há a necessidade incontornável de substituir uma funcionária grávida na vidragem (de nome ...), no turno da tarde”.
- 1.3.12.6.** “Importa referir que esta alteração não é *intuitu personae*, mas está integrada na política geral de gestão de recursos humanos da empresa, aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções no setor da vidragem”.
- 1.3.13.** “Por último, impõe-se dizer que se todos os trabalhadores deduzissem uma pretensão como a que nos apresentou, a produção da empresa ficaria grave e seriamente posta em causa, sendo certo que, como bem sabe, sempre a empresa manifestou total abertura para adotar ou viabilizar soluções que conciliem os interesses da empresa com os interesses pessoais e/ou familiares dos trabalhadores”.
- 1.3.14.** “Mas não pode estar disponível para aceitar uma pretensão assente em pressupostos falsos, encenados ou empolados e que é utilizada de forma desvirtuada para contornar uma ordem legítima da empresa, sem prejuízo, como já se referiu e demonstrou supra, o que diz pretender ser inviável por não ser possível substituí-la sem custos para



a empresa e porque a forma como a empresa está organizada (nomeadamente em termos dos tempos do trabalho) e o atual estado do setor da vidragem no organigrama da empresa faz com que o eventual deferimento da sua pretensão afetaria gravemente a própria produção e o seu funcionamento”.

**1.3.15.** “Pelo exposto, face às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e à circunstância de, nesta fase, a sua prestação laboral ser indispensável, a empresa vem comunicar-lhe a sua intenção de indeferir a pretensão que formulou”.

**1.4.** Com data de 16.06.2014, a trabalhadora comunicou à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.4.1.** “Assim, desde logo, devo dizer que, sem prejuízo do alegado por V. Exas., o regime de horário flexível é um direito que assiste a qualquer trabalhador por força do disposto no art. 56.º e 57.º do Código de Trabalho”.

**1.4.2.** “A minha pretensão é, assim, perfeitamente legítima”.

**1.4.3.** “Dizem V. Exas. serem falsos os fundamentos por mim invocados, nomeadamente pelo facto de, até à data, nunca ter referido as circunstâncias que agora, fundamentam o meu pedido”.

**1.4.4.** “Porém, se por um lado a pretensão é totalmente legítima e legalmente prevista, como já referido, por outro lado, obriga o art. 16.º do Código de Trabalho ao respeito e à reserva pela intimidade da vida privada do



trabalhador, pelo que, apenas em caso excepcionais, como o que agora se verifica, impõe a divulgação de aspetos relacionados com a sua vida privada e familiar”.

**1.4.5.** “Por outro lado, baseando-se o pedido em doença neurológica crónica da minha filha menor, desde que cumprido o estipulado no n.º 3 do art. 57.º., não prevendo o art. 56.º, qualquer prazo ou limite para o trabalho em regime de horário flexível, como por exemplo impõe o art. 55.º do Código de Trabalho, não incorri em qualquer incumprimento, não correspondendo à verdade o alegado por V. Exas.”.

**1.4.6.** Por fim, as questões levantadas pela empresa, poderiam ter sido evitadas e/ou resolvidas “se V. Exas., tivessem permitido a audição dos trabalhadores antes de, unilateralmente, o terem alterado, como impõe o Código do Trabalho”.

**1.4.7.** A trabalhadora refere ainda que não existe nenhum motivo para a recusa do seu pedido de horário flexível, pelo que junta relatório médico, declaração da entidade patronal do seu marido, declaração da Escola da sua filha menor, declaração da Junta de Freguesia e fatura de reparação automóvel.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de



horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

**2.3.** No que se refere aos aspetos formais do pedido que a entidade empregadora põe em causa convém esclarecer o seguinte:

**2.3.1.** O prazo de antecedência de 30 dias a que alude o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, é um prazo que o/a requerente terá que aguardar e que permite ao empregador adaptar-se quando pretende aceitar o horário flexível requerido pelo/a trabalhador/a, pois no caso de intenção de recusa desse horário, aquele prazo é sempre largamente excedido para que se cumpram os prazos a que aludem os n.ºs 3 a 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



- 2.3.2.** No que concerne ao prazo, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido, e, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, a CITE tem entendido, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.3.3.** Quanto à declaração de que o menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação prevista no ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, este preceito legal não exige a apresentação de qualquer documento comprovativo, mas apenas a simples declaração do/a requerente de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível.
- 2.4.** Relativamente à questão de fundo, a entidade empregadora refere que face à necessidade imperiosa de manter o funcionamento contínuo do forno de cozedura de vidro, não tem qualquer hipótese de colocar a trabalhadora noutro horário, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadoras (com o inerente e injustificável custo adicional) para fazer aquilo que lhe compete, tanto mais que há a necessidade incontornável de substituir uma funcionária grávida na vidragem (de nome ...), no turno da tarde.
- 2.4.1.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, a empresa não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não

concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., LDA., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2014**